



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

La proactividad gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicación
distrito San Miguel, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Vásquez Ruiz Lucia Carmín (ORCID: 0000-0001-8725-2523)

ASESORA:

Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres y a mi hermana, que siempre fueron mi fuerza y apoyo para seguir cumpliendo mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A Dios por permitirme terminar este nuevo reto, a mi asesor de la Universidad Cesar Vallejo por ser la guía que me permitió alcanzar la realización de mi tesis y a mis amigos por siempre darme el mejor ánimo de seguir en la meta.

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VÁSQUEZ RUIZ LUCIA CARMÍN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

LA PROACTIVIDAD GERENCIAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIÓN DISTRITO SAN MIGUEL, 2019.

Fecha: 21 de enero de 2020

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma:

VOCAL: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisa estilo APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

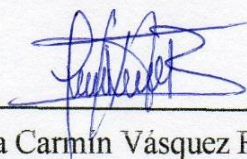
Declaratoria de autenticidad

Yo, Lucía Carmin Vásquez Ruiz estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría de Administración en Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La proactividad gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicaciones distrito de san miguel del año 2019”, en 65 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 06 de diciembre de 2019



Br Lucia Carmin Vásquez Ruiz

Dni 43842280

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	27
Referencias	28
Anexos	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	35
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	38
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	50
Anexo 5: Base de datos	52
Anexo 6: Consentimiento informado	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable proactividad	14
Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad	14
Tabla 3: Certificado de validez de contenido del instrumento proactividad	16
Tabla 4: Certificado de validez de contenido del instrumento de productividad	16
Tabla 5: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento proactividad	17
Tabla 6: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad	17
Tabla 7: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento general	17
Tabla 8. Distribución de frecuencia de proactividad	18
Tabla 9: Distribución de frecuencia de productividad	19
Tabla 10: Nivel de correlación entre la proactividad y productividad	20
Tabla 11: Nivel de correlación entre la capacidad de liderazgo y productividad	21
Tabla 12: Nivel de correlación entre el logro de objetivos y productividad	22
Tabla 13: Nivel de correlación entre tomar iniciativa y productividad	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de la proactividad	18
Figura 2: Niveles de productividad	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed Comunicaciones, 2019. El método empleado fue el hipotético deductivo, y la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa Camed Comunicaciones SAC, a los que se aplicó un cuestionario por las dos variables de estudio. Se obtuvo como resultado con una confiabilidad según alfa de Cronbach de ,916 concluyendo que la Proactividad tiene relación directa $Rho=0,523$ y significativamente $p=0,000$ con la productividad en la empresa Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019. Por lo tanto, se comprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, y se determinó que la correlación es positiva.

Palabras claves: Proactividad, liderazgo, productividad, eficiencia.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between proactivity and productivity in the telecommunications company Camed Comunicaciones, 2019. The method used was the hypothetical deductive, and the research was carried out under the quantitative approach of non-experimental design cross-sectional correlational. The sample consisted of 80 employees of the company Camed Comunicaciones SAC, to which a questionnaire was applied for the two study variables. It was obtained as a result with a reliability according to Cronbach's alpha of 916, concluding that the Proactivity has a direct relation $Rho = 0.523$ and significantly $p = 0.000$ with the productivity in the Camed Comunicaciones district San Miguel, 2019. Therefore, the research hypothesis was tested and the null hypothesis was rejected, and the correlation was determined to be positive.

Keywords: Proactivity, leadership, productivity, efficiency.

I. Introducción

La necesidad de anticiparse a las necesidades futuras o proactividad impactara eficientemente en la productividad de las empresas, hoy en día en el país la creación de las pequeñas y medianas empresas va en aumento enfrentando nuevos cambios por la tecnología e innovación que se ha convertido en una importante variable empresarial estratégica obligando a las empresas a ser más competitivas, y la necesidad de adaptarse a los cambios. Las habilidades blandas son cada vez más relevantes para lograr plenamente el éxito profesional, como es la proactividad gerencial considerada como tarea importante para la dirección de las organizaciones, tomar decisiones precisas antes que lleguen los problemas y no afecte su productividad. En el ámbito internacional, Herrera y Eliaser (2016) sostiene que en las organizaciones no toman en cuenta la Gerencia Proactiva, para él es muy relevante ya que es un compromiso y responsabilidad de desarrollar las tareas con un plan de acción estructurado y con indicadores de gestión donde que no solo se mida a los gerentes, sino que ayude a mejorar los procesos organizacionales. López (2017) refiere que actualmente hay problemas para cumplir los requerimientos de los clientes, ya que no logran la productividad deseada, es por ello que enfatiza en la proactividad como ayuda de los objetivos.

Actualmente a nivel nacional se considera que la eficiencia, competitividad y productividad debe contar con potencial humano para el excelente progreso de las acciones en las empresas modernas. Por ello Vizcarra (2018) en el diario el Peruano indica que en nuestro país las organizaciones empresariales, por medio de los Gerentes deben determinar una reingeniería del potencial Humano que permiten el logro de los objetivos, deducción de coste, perfección de la calidad y la crecida eficiente de productividad, teniendo como apoyo y responsabilidad de la alta Gerencia y los colaboradores. Así mismo, el diario Gestión (2016) comento que en las organizaciones peruanas no existen iniciativas en la productividad solo se han concentrado en incrementar ingresos, minimizar los costos, la optimización de activos fijos y capital de trabajo, de modo que no muestran interés en el logro de una productividad eficiente; para ello deberían incluir incentivos, capacitaciones, liderazgo y trabajo en equipo.

En el ámbito local Camed Comunicaciones SAC. Es una entidad que ofrece productos de telecomunicaciones y servicios del mismo, ubicado en el distrito de San Miguel, el problema fundamental de esta organización se encuentra en el desempeño laboral de las personas encargadas de cada área, dichos colaboradores no tienen iniciativa para concretar

nuevos proyectos, ni para dirigir al personal que está a su cargo, de esa manera no logran sus objetivos, no tienen alternativas de solución para corregir los diferentes problemas que puedan suscitar, siempre están quejándose con el Gerente general por la baja productividad de cada colaborador. Estos colaboradores encargados al no tener la habilidad necesaria para el cumplimiento de los objetivos, la empresa deberá contratar personal con un perfil competente para la empresa, estos encargados deben cumplir un requisito importante que es la proactividad, para que pueda manejar de mejor manera al personal y tomar decisiones asertivas para la empresa con el fin de impactar en forma eficiente la productividad en la organización. Es por ello que me veo con la necesidad de realizar este trabajo de investigación indicando una realidad que pueden tener muchas empresas hoy en día y dicho problema puede impactar a la productividad, por ende, bajara la competitividad de la empresa. De acuerdo a lo indicado en el trabajo de investigación expongo la incógnita ¿Cuál es la relación de la proactividad con la productividad en la empresa Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019?

A continuación menciono los trabajos de investigación internacionales y nacionales relacionados con el tema de investigación: En relación a los antecedentes previos de la primera variable para Montoya (2016) en su artículo “Efectividad gerencial en formación de equipos de alto trabajo desde la perspectiva de las organizaciones universitarias” indica que la orientación eficiente es de suma relevancia en el desempeño de su labor en cada colaborador, su propósito es saber con exactitud si se ha efectuado adecuadamente la efectividad de la Gerencia en la formación de equipos. La metodología de esta investigación es bibliográfico donde las fuentes de indagación utilizadas son secundarias, tales como libros y artículos de revistas, concluye diciendo que se debe mejorar el proceso o procedimientos de Gestión de Recursos Humanos, perfeccionar la efectividad a través de mejoras personales ello ayudara a Dirigir de acuerdo a la relevancia de implantar capacidad de producción. Por su parte Leyva, Blanco, Arroyo. (2017) en su estudio sobre las habilidades Gerenciales como una herramienta estratégica en las Pymes, teniendo como propósito calcular el dominio de las destrezas gerenciales como elemento intrínseco en la competencia de la organización que señalan los gerentes de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Para tal resultado, se manejó una metodología mixta cuantitativa y cualitativa, en conclusión, indicaron que efectivamente las destrezas gerenciales son elementos intrínsecos de las Pymes que intervienen ampliamente en su capacidad corporativo.

Por otro lado para Salessi (2017) en su trabajo de investigación sobre los comportamientos proactivos, indica que la proactividad son conductas auto-motivadas, enfocadas en el futuro y encaminadas hacia nuevas creaciones, El objetivo general del estudio fue aportar sobre la proactividad en el ámbito laboral basado en el estudio bibliométrico y por el análisis de contenido semántico, utilizo metodología cuantitativa y transversal; concluye indicando que los comportamientos proactivos se relacionan con mejorar la productividad, compromiso y satisfacción laboral. De igual forma para Holguín (2017) en su trabajo de investigación sobre los Efectos de conductas proactivas, en donde el propósito de su investigación es estudiar las diferencias con mayor relevancia en la deducción de incidentes críticos en escolares, la metodología que utilizo fue cuasiexperimental. Finalizo indicando los talleres de conducta tiene más efecto en la conducta ($H_{rp} = 16.59$, $p < .05$); paralelo de la extensión violencia verbal donde lograron excelentes efectos por el taller de conducta prosocial ($H_{rp} = 14.12$, $p < .05$ en último lugar, se sugirió trabajar en el taller ya que tuvo resultados positivos según la investigación realizada. finalmente Vizcarra A. (2016) en su trabajo de investigación en la empresa Tcontacto SAC sobre el liderazgo y el trabajar en equipo, donde su propósito es determinar si realmente existe relación entre sus dos variables en los colaboradores, la metodología fue hipotético deductivo y su diseño es no experimental, en conclusión según el spearman se obtuvo una relación de 0,824 con una significancia bilateral de 0,00 afirmando su hipótesis y descartando la hipótesis nula.

En relación a los antecedentes previos de la Segunda variable Tito y Acuña (2015) en su estudio en la empresa telefónica del Perú sobre el impacto de la motivación en la productividad, el propósito de esta investigación es determinar como la motivación favorece a la productividad, manejo el método explicativo-descriptivo, concluye ratificando que la motivación es de relevancia para el buen desempeño laboral, pero se debe buscar nuevas formas de motivación con el cual el personal mantenga buen ánimo y alcanzar los objetivo. Según Pilco (2017) en su artículo científico la informalidad y productividad de las mypes sector calzado en el distrito del el porvenir 2017". Acota que el propósito de su trabajo de investigación establecer la relación que existe entre la informalidad y la productividad, desarrollo el método no experimental, transversal y correlacional con una población de 631 el resultado que obtuvo que si existe relación de $r = -0.34$, es negativa ya que a menor nivel de informalidad, menor será la productividad, concluyendo de que efectivamente si existe

correlación inversa entre la informalidad y la productividad. Por su parte Flores (2016) en su investigación en la empresa Granja Quispe sobre la satisfacción laboral y productividad, donde el propósito es establecer la relación entre sus dos variables. El Método de investigación es correlacional descriptiva, en la cual obtuvo resultado de 0.944 y 0.674 lo que significa que los instrumentos planteados para el desarrollo de esta investigación son altamente confiables. Concluyo indicando la Satisfacción Laboral efectivamente si existe relación entre las dos variables alcanzando el coeficiente de correlación de 0,904 positiva alta, y un nivel de significancia de 0,01 donde se acepta la hipótesis alterna y se desecha la hipótesis nula. Por otro lado Hofman, et. (2017). En su investigación la productividad en latinoamerica, el propósito es analizar el incremento económico, la productividad y sus determinantes en (5) cinco países de América Latina. La Metodología es La-Klems, que valdrá como instrumento esencial, los resultados da a conocer que la economía fue baja por la carga negativa de la productividad.

Finalmente, para Mejía (2016) en su artículo científico “Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionado con el estrés financiero” El propósito de esta Investigación fue relacionar el nivel de estrés producido por problemas financieros en la productividad de los colaboradores de Petróleos Mexicanos en el sureste de México. Su metodología o experimental y transversal, diseño correlacional causal. El resultado de la investigación comprueba la hipótesis de Que efectivamente el estrés Financiero si presenta una relación Significativa en la productividad en los colaboradores, ya que el valor de correlación estandarizado fue de -0.173 , con un valor p significativo de 0.018. Los Valores del estadístico p Cumplen con Valores de $p < 0,05$. concluye indicando que el estrés financiero influye negativamente de 17.3% sobre la productividad, quiere decir que si se incrementa el estrés financiero, la productividad del colaborador disminuye.

Entre los argumentos relacionadas con la variable proactividad donde define Herrera. y Eliecer (2016) indica que “la proactividad no se delimita en saber que voy a hacer sino en saber que voy a hacer teniendo en cuenta a los demás, tener iniciativa, ser responsables, alcanzar logros profesionales, capacidad de tomar decisiones en una organización, investigar nuevas oportunidades, puntualizando objetivos claros y alcanzables, encaminado hacia el cambio anticipando a las dificultades y efectuando las gestiones propicias creativas para la generación de las mejores oportunidades posibles”.(p.12) También se puede concebir la proactividad como un valor personal que se tiene para hacernos responsables de nuestras

actitudes que nos permite adelantar proyectos de vida firmes para lograr los resultados esperados. Por lo expuesto en lo anterior puedo definir que la proactividad es una habilidad que puede tener una persona, tal habilidad se puede notar cuando la persona tiene la capacidad de tomar la iniciativa frente a cualquier tema organizacional, en las soluciones de problemas que pueda existir, crear nuevas cosas, conlleva al beneficio de los objetivos de la empresa, entre otras cualidades.

Por su parte Aguilera. (2015) indica que “las personas proactivas dan un valor más amplio a la emoción en forma integral, actúan de forma positiva, toman iniciativa no esperan que alguien los ordenen a hacer sus actividades”. (pg.9). Por otro lado Aguilera conceptualiza a la proactividad como un accionar o construir una actitud hacia el cambio, generando nuevas ideas, buscar soluciones entre otras cosas que permite lograr o alcanzar nuestro potencial y crecer. (p. 109). Covey .(2000) indica que ser proactivo “son personas de cambios y no son víctimas de los demás, tienen 4 dones : autoconciencia, conciencia, imaginación y voluntad independiente”.(p.11). De igual forma García y Martin (2016) dice que “la proactividad es la iniciativa, dar el primer paso, no es fácil, pero todo depende de nosotros mismos para poder alcanzarlo. (p.50). Herrera y Eliecer (2016) indican que la Proactividad en la empresa “es un buen componente para corregir problemas, prever los riesgos, observar a largo plazo las alternativas de esparcimiento y afianzamiento, examinar oportunidad, fortalecer la creatividad y la innovación.” (p.24) así mismo dicen que la Productividad empresarial “exigen que los gerentes sean tácticos y no simples solucionadores de problemas, que sean funcionarios de nuevos valores utilizando las funciones administrativas, administradores de nuevas oportunidades, que tengan responsabilidad y que adquieran control con los recursos establecidos”. (p.24).

Se menciona a continuación las dimensiones de la primera variable:

Capacidad de liderazgo: Maxwell (2007)”define como la pieza que establece el nivel de efectividad de una persona o de un colaborador”.(p.11). De acuerdo a lo mencionado se puede decir que cuanto sea mayor el liderazgo mejora la efectividad productiva de la organización. El liderazgo: según Munch (2013).”Es la destreza de inspirar y pilotar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos y de una visión”.(p.145). Por otro lado Munch indica que es una parte de la función de la dirección y un líder es una persona capacitada de infundir confianza, respeto, tiene gracia de mando y capacidad de persuadir a que la gente por convicción. (p.145) También Munch (2013) dice que el poderío del líder deriva de sus

preparaciones, destrezas y gracia. Tiene la capacidad de diseñar un enfoque que satisface la perspectiva de sus sectorios. Es indiscutible que todas las encargadas no son guías ni contrariamente, pero para un directivo es indispensable ampliar destrezas para cultivar formas de liderazgos que evolucionen a la organización. (p.25)

Características de un líder Munch (2013) (p.25) menciona que un líder tiene capacidades, preparaciones, práctica y autoridad del oficio, de la plaza y de la labor. Al igual que impulsar seguridad y credibilidad, debido a que observan en el líder un interés y estima genuina por la organización y la gente. De igual forma desarrollar proyectos significativos, guiar a su personal a cargo porque a través de su enfoque compartido consigue que hallen complacencia a sus perspectivas. Así mismo debe tener pasión e inspirar confianza en los demás con la entrega, la constancia y el ímpetu. Es absurdo que un gerente alcance la responsabilidad de su personal si el mismo no está comprometido. Finalmente determinar la visión ya que deben tener un enfoque claro y definido, es el proyecto de un período esperado en el futuro de la organización.

Motivación: “es el desarrollo por medio del cual se impulsa la conducta del personal hacia la consecuencia de los objetivos, mediante la complacencia de sus perspectivas y pretensiones”. (p.83). Según Mercado (2002) indica que son habilidades para lograr que una persona realice cosas que usted desea que haga.(p.673). Clima organizacional: Chiang M. et.(2010) indica que es un conjunto de atributos del entorno de trabajo.(p.14) por otro lado Sandoval (2004) mencionan que “el clima organizacional es cuando dos o más individuos se reúnen para ejecutar indistinta labor, la involucración afectiva es un estado fundamental para que se alcancen los objetivos frecuentes”.(p.18) Al igual mencionan que en el diccionario Larousse lo define como el “agregado de situaciones en las que se vive”; preciso Fourgous e Iturralde (1991) como “el conjunto de peculiaridades objetivas y respectivamente intactas de la organización, vistas por los individuos pertenecientes a la entidad, es decir que el ambiente es la consecuencia de la perspicacia que los colaboradores ejecutan de una situación justa que es el equipo o la organización”.(p.3). Clima laboral: según Chiavenato (2009) menciona que “el clima Laboral se describe al situación interno entre los colaboradores de la entidad, y se relaciona íntimo con el grado de estimulación de sus integrantes. (p.24)

Logro de los objetivos: El logro de los objetivos se ve manifestado en el eficiente desempeño profesional que hacen los colaboradores, lo que indica que la organización tiene un alto nivel competitivo con relación a su capital humano, es la adición de todos los

objetivos de acuerdo a cada área de la empresa. Por su parte Ocampo, M. (2011) declara que para lograr los objetivos se desarrollan gestiones específicas que en comunicación reúnen elementos tales como: mensajes, voceros, medios y audiencias (p. 173). Para Sainz (2012) menciona que la única manera para certificar el logro de los objetivos es cumplir su despliegue a todas las áreas de la empresa de modo que la actividad diaria este directamente relacionado con los mismos. Dirigir estratégicamente una organización es perseguir el logro de los objetivos y mejorar de forma permanente. (p.170). Por lo mencionado, según Sainz se designa al logro de los objetivos como parte fundamental de cada área de la organización, se tiene que designar los objetivos, seguirlo hasta llegar a alcanzarlo con el fin de llevar al éxito a la organización.

Tomar la iniciativa: Según Salim (2016) menciona que tomar la iniciativa dentro de una organización disminuye la carga que sufren los líderes de tener que tomar cada decisión solos. (p.145). De acuerdo a lo mencionado por el autor tomar la iniciativa es una actitud relevante que debería tener cada colaborador no solo el líder de la organización, ya que disminuye la carga laboral de los jefes, así mismo se podrá resolver los posibles problemas que exista en la organización con más rapidez.

Las teorías de la segunda variable de Productividad lo definen Nemur (2016) menciona que “la productividad es la destreza de ser apto de crear, generar o manejar recursos y valores.”(p.4) También Nemur menciona que el desempeño productivo en una organización depende en mayor proporción en el desempeño de la productividad lo cual conlleva a mayores ganancias, que por cierto es el objetivo principal de una empresa. Para Rovner (1998) “indica que la productividad radica en la proporción del volumen de producción y de los recursos manejados, por componente de espacio, con la intención de ampliar el volumen de producción a partir de un monto entregado de labor hombre y de las maquinas mediante el desarrollo de la faena del individuo, el prefacio de las máquinas y la perfección de la capacidad administradora”. (p.88)

Según Nemur (2016) (p.5) dice que hay Fuentes de crecimiento productivo como la innovación lo cual es el aprovechamiento de nuevas ideas, como la tecnología, nuevos productos entre otros, de igual forma la inversión donde se refiere tanto al capital humano y maquinarias, la competencia crea un ambiente seguro, una empresa más eficiente logrando excelentes recursos y los estímulos precisos para incitar al crecimiento y la iniciativa donde se pueda aprovechar nuevas oportunidades.

Para Nemur la mayor preocupación entre los Gerentes y el negocio es la productividad, es por ello que las organizaciones desarrollan procedimientos para seleccionar, analizar y almacenar datos y luego tomar decisiones que va ser de provecho para la empresa y el colaborador. La regla de la productividad: el principio de Pareto: Para Nemur (2016) la ley implica que una cifra pequeña de porcentaje de algo está comprometido a lograr una mayor proporción en el resultado final. Esta ley es una de las herramientas de Gestión más relevantes que se utiliza actualmente, donde que los Directores evalúan y optimizan primordialmente en la distribución de tareas, se puede usar en las áreas de: los clientes, empleados, productos y población.(p.6) En conclusión la ley de Pareto 20/80 debería ser utilizada por los Directores de las organizaciones como ayuda memoria en donde deben concentrarse en el 80 % de sus energías en trabajar en el 20% de las cosas que interesan. Esto ayudara a disminuir los costos y ampliar la eficiencia general de la organización, así también como en la vida personal y profesional.

Por otro lado Herrera (2013) relata que la productividad se ejecuta a través de la gente, de sus entendimientos y elementos de toda clase, para originar o hacer de manera intensiva la satisfacción y pretensiones, además tiene valor y rentabilidad en relación de cómo se dirige.(p.11), para Deming(1986) la productividad no se da a base de nuevas máquinas o nuevas herramientas de trabajo sino se da a través de un personal motivado.(p.18), según Oficina Internacional De Trabajo Ginebra (2008) menciona que la productividad puede ser medido toando en cuenta la producción por cada colaborador, la competitividad en el mercado según la actividad económica, entre otros aspectos que la empresa crea necesario.(p.8)

Volumen de producción: Amoletto E. (2007) indica que el nivel de volumen que se adopte tiene mucha relevancia, por su eficacia, la distribución de los costes, el manejo o políticas de inventario, un volumen escaso puede hacer perder clientes por lentitud de servicio, brindando un lado frágil a los competidores un volumen enorme puede bajar las utilidad por costos enormes, sub manejo de la manos de obra, inventarios superiores, entre otros. Por otro lado indica que el superior nivel operativo es el nivel de volumen para el que ha sido perfilado el desarrollo, es decir el volumen de producción para el cual el costo por unidades es mínimo. La tasa de utilización del volumen se expresa como la relación entre la capacidad utilizada y el mejor nivel operativo, o sea una proporción de cercanía o alejamiento respecto del mejor nivel operativo. (p.92)

Eficiencia: Según Robbins y Decenzo (2002) Es realizar tus labores correctamente y tiene una relación con los insumos y productos. (p.5)

Según Ricardo (2012) la eficiencia es la tercera parte que determina en la producción con valor empresarial, la cual determina la capacidad de la organización para lograr una ventaja competitiva superior a los demás. También indica que es la habilidad que tiene una organización para usar sus recursos a un costo menor o cuando hay condiciones de producción y comercialización para llegar a la máxima productividad con los recursos disponibles. La eficiencia empresarial, se alcanza a través de la óptima combinación entre personas, procesos y recursos para generar valor empresarial. (P.177-178).

Capacidad administrativa: Según Bojórquez et. al. (2015)(p.107) Son destrezas y elementos que se requiere en una administración para planear, organizar, controlar y ejercer sus ocupaciones a partir de la gestión eficiente de sus recursos humanos, materiales y financieros las cuales ayudan en el cumplimiento de las labores.

Recursos humanos: es la parte principal de la administración para que los demás elementos funcionen, para alcanzar los objetivos ansiado, todos los perímetros de la capacidad administrativa son necesarios, sin embargo, se considera que la calidad y el profesionalismo de los recursos humanos son los elementos que sellan la diferencia entre una organización y otra.

Recursos materiales: están basados en los materiales o recursos que cada organización posee.

Recursos financieros: Se entiende como Recurso financiero como destreza que tiene cada colaborador en el cual le permite a la organización mantener en equilibrio sus finanzas y de ese modo alcanzar con éxito sus obligaciones presentes sin comprometer la operatividad de sus designios a medio y largo plazo.

Por lo mencionado inicialmente se dispó a formular la siguiente interrogante de la investigación como problema general : ¿Cuál es la relación que existe entre la proactividad gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019?, seguidamente se formula las siguientes interrogantes como problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019? Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el logro de los objetivos y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones

SAC, San Miguel, 2019? Problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre tomar la iniciativa a los problemas y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019?

A continuación, como justificación del estudio enfocara en la aplicación de la proactividad gerencial para mejorar de manera eficiente la productividad, ya que debido a los distintos problemas que encontramos en las empresas, está basado en la dirección y en consecuencia no existe eficiencia en la productividad por ende no logramos los objetivos. Es por ello que puedo explicar el porqué de la investigación en los tres tipos de justificación: Justificación práctica, esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la dirección de la empresa, lo cual será conveniente para lograr los objetivos que nos proponemos que se basada en la confianza de poder anticiparnos a un problema y tener la capacidad de actuar para prevenirlo a la vez tendrá un impacto asertivo en la productividad. Justificación teórica, esta investigación se realiza con el propósito de aportar el conocimiento existente sobre el uso de la proactividad como una habilidad para mejorar productividad de la organización, y también la empresa podrá lograr la satisfacción con sus clientes teniendo a tiempo sus requerimientos. Cuyos resultados podrán ser sistematizados para ser incorporados a las organizaciones que pueden tener este tipo de problema. Justificación metodológica, la aplicación de la habilidad que es la proactividad y y la productividad, una vez que sean demostrados su eficacia y seguridad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación, donde puedan obtener resultados fiables para que el investigar pueda sacar sus propias conclusiones.

Como objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Seguidamente como problemas específicos tenemos el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Y como el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el logro de los objetivos y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Finalmente el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el tomar la iniciativa de los problemas y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Como hipótesis general de la investigación se planteó lo siguiente: la proactividad se relaciona con

la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Entre las hipótesis específicas tenemos: Hipótesis específica 1: La capacidad de liderazgo se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Hipótesis específica 2: El logro de los objetivos se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019. Hipótesis específica 3: La toma de iniciativa a los problemas se relacionan con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: la investigación es de tipo básico, Según Sánchez y Reyes (2002) “es además nombrada pura o primordial, transporta a búsqueda de nuevos entendimientos y campos de exploración no posee objetivos pacticos particulares tiene como, finalidad juntar información real para agrandar el saber, persigue resultados desarrollados por teorías científicas dirigidos en leyes y principios.”(p.22).

Diseño de investigación: Según Sampieri et. al. (2014) “en la investigación no experimental no se crea ningún escenario sino se observan escenarios ya existentes para analizarlo, no se puede influir en las variables”. (p.152) La investigación no experimental es de diseño correlacional.

Corte de investigación: Se eligió por usar el corte de exploración de tipo transversal puesto que se llevó a cabo la recaudación de datos en su momento. Según Hernández (2010) “señaló que en los estudios transversales es como tomar una imagen de lo que se está atravesando en dicho instante de período proporcionado” (p. 176).

Enfoque de la investigación: en esta exploración se aplicó el enfoque cuantitativo puesto que se examinara en forma metodología con diferentes materiales explicativos para el cual poder alcanzar a la afirmación de la conjetura proporcionada. Según Hernández (2014) “sugiere que el enfoque cuantitativo se maneja la recaudación de datos para corroborar conjetura con base de cálculo numérico y estadístico, con el objetivo de implantar modelos de trámite y corroborar hipótesis”. (p.4)

Nivel de investigación: Esta exploración agrupa las situaciones metodológicas de un estudio Descriptivo puesto que se identifican las propiedades de la variable y comprueba el accionar de las mismas. Para Sánchez y Reyes (2002)”son las investigaciones que tratan de recolectar información sobre el presente estado del fenómeno en estudio, basada en sus características, perfiles y diagnósticos”. (p.22), correlacional, porque se buscó la relación o asociación entre dos variable. Para Yuni (2006)”el estudio Correlacional determina si las variables poseen cierto prototipo que ayuden a implantar las relaciones que tiene entre ellas. A su vez tal relación facilita información para luego ser llevado a estudios explicativos. Se demuestra la relación que existe entre dos o más variables.”.(p.81) y para Moreno (2000)”el

estudio descriptivo busca información del momento presente de los fenómenos, el investigador establece cuáles son sus elementos o las variables cuya realidad intenta identificar”. (p.128)

Método de investigación: El método es el hipotético – deductivo porque se formuló y se probó los supuestos mencionadas en el actual estudio en la SPSS y obtener soluciones. En relación Sánchez, Reyes (2015) “marcaron que el método hipotético deductivo es adecuado para las indagaciones cuantitativas” (p. 59).

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Proactividad.

Definición conceptual: la proactividad no se delimita en saber que voy a hacer sino en saber que voy a hacer teniendo en cuenta a los demás, tener iniciativa, ser responsables, alcanzar logros profesionales, capacidad de tomar decisiones en una organización, investigar nuevas oportunidades, puntualizando objetivos claros y alcanzables, encaminado hacia el cambio anticipando a las dificultades y efectuando las gestiones propicias creativas para la generación de las mejores oportunidades posibles. (Herrera y Eliecer 2016, p.12).

Definición operacional: la investigación de la primera variable fue trabajada con 3 dimensiones, capacidad de liderazgo, logro de objetivos y tomar la iniciativa, lo cual tiene 3 indicadores de cada dimensión que son: empatía, motivación, clima laboral, trabajo en equipo, desempeño laboral, comunicación, responsabilidad, liderazgo y soluciones, con las cuales se elaboró el instrumento de esta investigación con 18 ítems y con 5 escala de medición.

2.2.2 Productividad.

Definición conceptual “indica que la productividad radica en la proporción del volumen de producción y de los recursos manejados, por componente de espacio, con la intención de ampliar el volumen de producción a partir de un monto entregado de labor hombre y de las maquinas mediante el desarrollo de la faena del individuo, el prefacio de las máquinas y la perfección de la capacidad administradora”. Rovner (1998) (p.88)

Definición operacional: la investigación de la segunda variable fue trabajada con 3 dimensiones, volumen de producción, eficiencia y capacidad administrativa, lo cual tiene 3 indicadores de cada dimensión que son: capacidad de producción, metas, ventas, rentabilidad, calidad, competitividad, recursos humanos, recursos materiales y recursos

financieros, con las cuales se elaboró el instrumento de esta investigación con 19 ítems y con 5 escala de medición.

Tabla 1: Operacionalización de la variable proactividad.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y Rangos
Capacidad de liderazgo	Empatía	Del 01 al 06		Alto (68-90)
	Motivación			
Logro de los objetivos	Clima laboral	Del 07 al 13	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio (43-67)
	Trabajo en equipo.			
	Desempeño laboral.			Bajo (18-42)
	Comunicación.			
Tomar iniciativa	Responsabilidad.	Del 14 al 18		
	Liderazgo.			
	Soluciones.			

Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y riesgos
Volumen de producción.	Capacidad de producción.	Del 19 al 24		Alto (71-95)
	Metas.			
	Ventas.			
Eficiencia.	Rentabilidad.	Del 25 al 31	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio (45-70)
	Calidad.			Bajo (19-44)
	Competitividad.			
Capacidad administrativa.	Recursos humanos	Del 32 al 37		
	Recursos materiales.			
	Recursos financieros.			

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: Para esta investigación la población comprende a los 100 trabajadores de la empresa Camed Comunicaciones SAC. Según Hernández (2014) “es un conjunto de todas las cosas que concuerdan con terminantes especificaciones”. (p.174). Para Beltrán y Cueva (2003), “la población es un conjunto de elementos fundamentales que tiene una peculiaridad en común del estudio. Este conjunto puede estar desarrollado por personas, empresas, instituciones, productos en proceso, entre otros. Obteniendo la cifra de elementos que la forma, puede ser finita o infinita” (p.87).

Muestra: de los colaboradores se tomó como muestra a 80 colaboradores de la compañía, manejan datos que intervienen en las variables, y en donde se cruzan la conjetura total y parcial. Para Grande y Abel (2009). “Se destina exhibe a una parte de las entidades que tienen dentro la gente. Desde la exhibe se puede derivar o deducir las características de la gente, como la utilización por elemento, la proporción de entidades, etc. Primordialmente hablamos de deducir medias, proporción y totales” (p.255). Por su parte Hernández (2014) “Es un subgrupo de localidad donde la elección de los elementos no es dependiente de la posibilidad, sino de las propiedades de la investigación”. (p.176)

Muestreo Probabilístico:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Los datos son:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población, son 100 trabajadores.

E = 0.05, nivel o margen de error admitido.

z = 1.96, numero de desviación estándar.

p = probabilidad de éxito = 0.5.

q = probabilidad de fracaso = 0.5.

Del procesamiento de datos ejecutado se alcanzó la muestra de 79.51, redondeando seria 80 colaboradores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas: en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

2.4.2 Instrumento: Se elaboró un cuestionario de acuerdo a los indicadores a los profesionales o colaboradores que laboran en la organización (muestra). Para dar valor a los rangos se ha sumado los ítem de cada dimensión, multiplicamos por cada valoración según la escala de likert y dividiendo con los niveles de rango sale el comienzo de los rangos. Para Hernández (2014) “son recursos que manipula el autor del trabajo para recoger información o datos sobre las variables que tiene pensado”. (p.199). por otro lado para la Escala de Likert: Sánchez J. (2013) indica que “son categorías de las posibles respuestas en donde se detalla las puntuaciones de valoración de a investigación”. (p.69).

2.4.3 Validez del instrumento: Para validar la presente tesis, se sometió los estudios previos y posteriores a juicio de experto, los cuales opinan sobre la preparación de los mismos, dando un valor concreto a la investigación. Según Hernández (2014) “es el nivel en que una herramienta en realidad mide la variable que se busca calcular”. (p.200).

Tabla 3: Certificado de validez de contenido del instrumento proactividad.

Grado Académico	Apellidos y Nombres del experto	Resultado
Doctor	Ramírez Tirado Carlos A.	Aplicable
Magister	Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Zarate Ruiz Gustavo E.	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4: Certificado de validez de contenido del instrumento productividad.

Grado Académico	Apellidos y Nombres del experto	Resultado
Doctor	Ramírez Tirado Carlos A.	Aplicable
Magister	Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Zarate Ruiz Gustavo E.	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

2.4.4 Confiabilidad: En la investigación se utilizó el programa estadístico SPSS generando el análisis de alpha de cronbach. Para dar una confiabilidad al cuestionario el Alpha de Cronbach debe ser mayor a 0.8 En la presente tesis el valor es 0.916, que quiere decir que nuestro cuestionario es legítimo y honesto. Datos estadísticos en general en una muestra de 80 colaboradores con un total de 37 ítems.

Para confirmar Hernández (2014) “indica que es el valor en que una herramienta origina resultados sólidos y relacionados”. (p.200). Esteves J.(2007) menciona “que el índice de

coeficiente para medir la confiabilidad oscilan entre ,00 y 1,00 (p.59). Rufin R. (2012) indica que “el índice aceptable para la confiabilidad es de valor 0.7 es un valor modesto que puede ser aceptable, pero los niveles 0.8 y 0.9 son más resaltantes.

Tabla 5: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento Proactividad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	18

Tabla 6: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento Productividad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	19

Tabla 7: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento general.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	37

2.5 Procedimiento

Para el proceso de recolectar la información (datos) se consideraron los elementos: autorización por la empresa Camed Comunicaciones SAC, tiempo fue de 2 días, apoyo logístico fueron lapiceros, folder e impresión del cuestionario, proceso entrega de cuestionario a cada colaborador y costo fue de 14.00 soles.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el examen de la investigación realizo un análisis estadístico a través del software IBM SPSS Statistical (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25, Sánchez, Reyes (2015) “indicaron que se maneja un grado de cálculo en cualquier variable para que sea considerada, una del grados de cálculo es la de tipo ordinal” (p. 172). Como resultado se generó las tablas y gráficos de cada variable y sus dimensiones, se aplicó la escala de tipo nominal y ordinal, también se aplicó la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman para probar la hipótesis de la investigación.

2.7 Aspectos éticos

El trabajo de investigación se realizó con permiso de la entidad donde se aplicó el cuestionario a los trabajadores con las validaciones por los expertos. Así mismo se respetó los autores de las distintas teorías que se podría encontrar de acuerdo a las variables de la tesis. Según Prado (1999)” indica que está relacionado con los aspectos que los individuos poseen derechos, compromisos morales”. (p. 36).

III. Resultados

3.1 Resultados Descriptivos.

3.1.1 Proactividad.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de proactividad gerencial en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
		ti	%
Válido	BAJO	8	10,0
	MEDIO	14	17,5
	ALTO	58	72,5
	Total	80	100,0

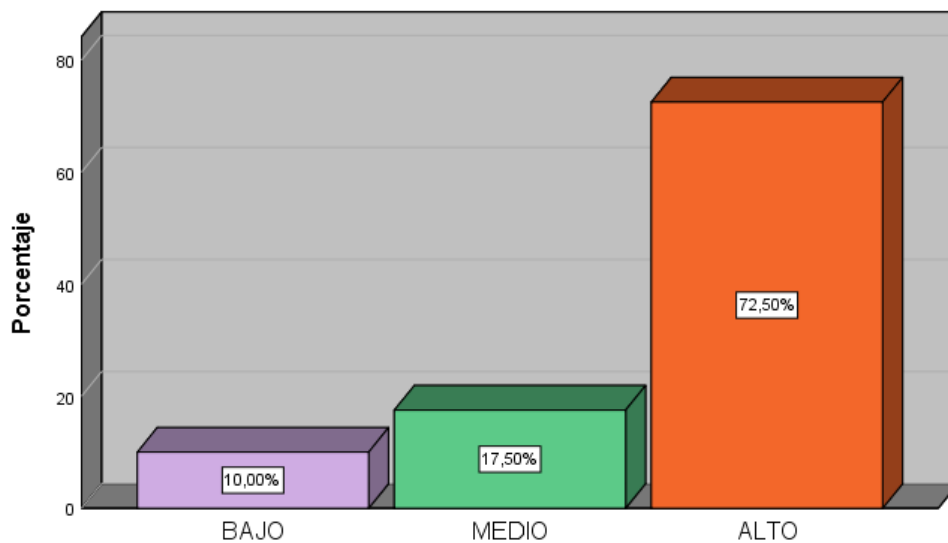


Figura 1: Niveles de proactividad gerencial en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC.

Interpretación:

Del resultado mostrado en el grafico 1, respecto a los niveles de la proactividad se obtuvo el 72.5% ocupando el nivel alto de los encuestados, mientras que un 17.50% de nivel medio y el 10.00% es de nivel bajo según los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones Camed, distrito San Miguel 2019.

3.1.2 Productividad

Tabla 9

Distribución de frecuencias de productividad gerencial en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
		ti	%
Válido	BAJO	7	8,8
	MEDIO	14	17,5
	ALTO	59	73,8
	Total	80	100,0

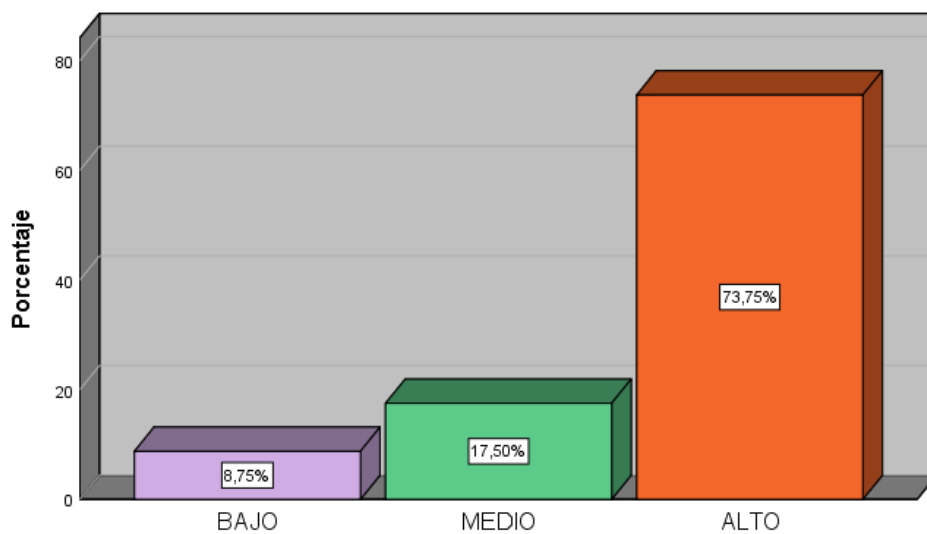


Figura 2: Niveles de productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC.

Interpretación:

Del resultado mostrado en el grafico 5, observamos que los niveles de productividad es el 73.75% obteniendo un nivel alto de los encuestados, mientras un 17.50% de nivel medio y el 8.75% se obtuvo un nivel bajo según los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones Camed, distrito San Miguel 2019.

3.2 Resultados correlacionales.

3.2.1 La proactividad y productividad.

Hipótesis general:

Hipótesis nula (Ho): La proactividad NO se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Hipótesis alterna (Ha): La proactividad se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Tabla 10: Nivel de correlación entre la proactividad y la productividad.

Variable		Proactividad	Productividad
Proactividad	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del cálculo elaborado se muestran los resultados de la correlación entre las variables proactividad y productividad donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a ,523 señalando que existe una relación directa positiva, con un nivel de significancia menor a $P < 0.05$, es decir que efectivamente existe relación directa y significativa entre la proactividad y la productividad en las empresas de telecomunicación, así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinada en la presente investigación.

3.2.2 Capacidad de liderazgo y Productividad

Hipótesis específica 1:

Hipótesis nula (Ho): La capacidad de liderazgo NO se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Hipótesis alterna (Ha): La capacidad de liderazgo se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Tabla 11: Nivel de correlación entre capacidad de liderazgo y productividad.

Variable			Capacidad de liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Capacidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del cálculo elaborado se muestran los resultados de la correlación entre dimensión y variable capacidad de liderazgo y productividad donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a ,780 señalando que existe una relación directa positiva, con un nivel de significancia menor a $P < 0.05$ 0.05, es decir que efectivamente existe relación directa y significativa entre la capacidad de liderazgo y la productividad en las empresas de telecomunicación, así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinada en la presente investigación.

3.2.3 Logro de los objetivos y productividad

Hipótesis específica 2:

Hipótesis nula (Ho): Logro de los objetivos NO se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Hipótesis alterna (Ha): Logro de los objetivos se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Tabla 12: Nivel de correlación entre el logro de objetivos y productividad.

Variable			Logro de los objetivos	Productividad
Rho de Spearman	Logro de los objetivos	Coefficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coefficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del cálculo elaborado se muestran los resultados de la correlación entre dimensión y variable logro de objetivos y productividad donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a ,384 señalando que existe una relación directa positiva, con un nivel de significancia menor a $P < 0.05$ 0.05, es decir que efectivamente existe relación directa y significativa entre el logro de objetivos y la productividad en las empresas de telecomunicación, así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinada en la presente investigación.

3.2.4 Tomar la iniciativa y productividad

Hipótesis específica 3:

Hipótesis nula (Ho): Tomar la iniciativa NO se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Hipótesis alterna (Ha): Tomar la iniciativa se relaciona en la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones distrito San Miguel, 2019.

Tabla 13: Nivel de correlación entre tomar iniciativa y productividad.

Variable			Tomar la iniciativa	Productividad
Rho de Spearman	Tomar la iniciativa	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del cálculo elaborado se muestran los resultados de la correlación entre dimensión y variable tomar iniciativa y productividad donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a ,519 señalando que existe una relación directa positiva, con un nivel de significancia menor a $P < 0.05$ 0.05, es decir que efectivamente existe relación directa y significativa entre tomar iniciativa y la productividad en las empresas de telecomunicación, así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinada en la presente investigación.

IV. Discusión

En esta sección se procedió a exponer los hallazgos encontrados, en primer lugar, se admitió la hipótesis general de la investigación donde se comprueba que existe una relación positiva entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed comunicaciones distrito San Miguel, 2019. Donde se alcanzó un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables de $Rho=0,523$ siendo una relación positiva entre las variables con un grado de significancia de 0,000. Y respecto al nivel de la proactividad se obtuvo un 72.5% de nivel alto y un 17.50% de nivel medio, y al respecto de la productividad obtuvimos un 73.75% de nivel alto y un 17.50% de nivel medio, esto quiere decir, que la empresa efectivamente si mantiene a los colaboradores proactivos se va a lograr mayor productividad, ello lo puede confirmar Salessi (2017) en su artículo afirmando que el comportamiento proactivo se relaciona con mejorar la productividad, compromiso y satisfacción laboral.

Al respecto de la dimensión capacidad de liderazgo en la hipótesis específica del presente trabajo donde se prueba que existe una relación positiva entre la capacidad de liderazgo y la productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed distrito San Miguel, 2019. Donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0,780, teniendo una relación positiva entre ambas con un grado de significancia de 0,000. Y respecto al nivel de la dimensión de capacidad de liderazgo se obtuvo un 36.25 % de nivel alto y un 53.75% de nivel medio, esto quiere decir que la capacidad de liderazgo efectiva va a generar mayor productividad en la producción. Lo ratifica Flores (2016) en su artículo donde concluye indicando que la satisfacción laboral se relaciona con el nivel de producción de la empresa. Por otro lado confirma Marwell (2007) indicando que la capacidad de liderazgo determina la confianza y el impacto productivo en la organización.

Al respecto de la dimensión logro de Objetivos en la hipótesis específica de la investigación donde se prueba que existe relación positiva entre el logro de objetivos y la productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed distrito San Miguel, 2019. Donde se obtuvo un coeficiente correlacional de Rho Spearman igual a 0,380 siendo una relación positiva entre logro de objetivos y productividad con un grado de significancia de 0,000. Y respecto al nivel de la dimensión de logro de objetivos se obtuvo un 72.50 % de nivel alto de los encuestados y un 17.50% de nivel medio, esto quiere decir que el logro de los objetivos

de la organización es relevante en la productividad tanto en los colaboradores como de la empresa. Lo ratifica en su artículo Tito y Acuña (2015) concluyen diciendo que la motivación va a lograr un mejor desempeño laboral y alcanzar los objetivos. Por su parte Much (2013) indica que la destreza hacia los colaboradores de parte de los líderes se enfoca hacia el logro de los objetivos por su parte Sainz (2012) menciona que el logro de los objetivos se relaciona de acuerdo al cumplimiento de las actividades de cada trabajador.

Al respecto de la dimensión tomar iniciativa en la hipótesis específica de la investigación en el cual se prueba que si existe una relación positiva entre tomar iniciativa y la productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed distrito San Miguel, 2019. Donde se obtuvo un coeficiente correlacional de Rho Spearman igual a 0,519 siendo una relación positiva entre tomar iniciativa y productividad con un grado de significancia de 0,000. Y respecto al nivel de la dimensión de tomar iniciativa se obtuvo un 45.00 % de nivel alto de los encuestados y un 46.25% de nivel medio, esto quiere decir que tomar la iniciativa en la organización genera mayor productividad. Lo confirma Leyva (2017) en su artículo lo cual concluye indicando que las destrezas gerenciales intervienen en la capacidad de producción de la empresa. De su parte Nemur (2016) indica que la toma de decisión en el momento oportuno de los gerentes será más productivo.

V. Conclusiones

Primero.

Efectivamente si existe una relación directa y significativa entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva de Rho Spearman igual a 0,523 y una significancia menor a 0.05 aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.

Segundo.

Existe una relación directa y significativa entre la dimension capacidad de liderazgo y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva de Rho Spearman igual a 0,780 y una significancia menor a 0.05 aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.

Tercero.

Se encontró una relación directa y significativa entre la dimension tomar iniciativa y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva de Rho Spearman igual a 0,380 y una significancia menor a 0.05 aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.

Cuarto.

Se halló relación directa y significativa entre la dimension tomar iniciativa y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones SAC, San Miguel 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva de Rho Spearman igual a 0,519 y una significancia menor a 0.05 aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Primero.

Incorporar un personal encargado solo del área de Recursos Humanos con el fin de gestionar mejor el proceso de selección de nuevos colaboradores que tengan las habilidades necesarias para cada puesto de trabajo e implementar el perfil por cada área de trabajo.

Segundo.

Realizar programas de motivación, mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo y perfeccionar la comunicación interna, con la finalidad de mejorar el clima laboral y la comunicación entre todo el personal, ello permitirá obtener mejor productividad en la empresa camed.

Tercero.

Implementar el manual de procedimientos de funciones en la empresa camed, ya que ello mejorara el desempeño laboral, el trabajo será más eficiente, los clientes estarán más satisfechos de recibir un servicio de calidad y en el tiempo acordado, alcanzando así los objetivos de la empresa en base a la productividad realizada.

Cuarto.

Realizar evaluación de desempeño al personal periódicamente, capacitación constante de acuerdo a las funciones que realiza cada colaborador, esto ayudara tanto a los obreros y gerentes a tomar decisiones acertadas, a solucionar dificultades con la meta de mejorar la productividad eficiente en la entidad investigada.

Referencias

- Aguilera J. (2015) *The proactive factor*. Editorial Días de santos.
- Arnoletto, E. (2007) *Glosario de Conceptos Políticos Usuales. Enciclopedia de Economía de EUMED*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/299/48.htm>.
- Beltran, A. y Cueva, H.(2003). *Evaluación privada de proyectos*. (2da ed.). Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacifico.
- Carreras, et (2017). *Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)*. Revista Perspectiva Empresarial, 4(1), 7-22.
- Covey S. (2000) *living the 7 habits the courage to change*. Editorial fireside New York,
- Cruzado,C. (2017). *Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos-Año,2017*. obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11955>
- Chiang et, (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Univ Pontifica Comillas.
- Deming, W (1986) *Quality, Productivity and competitive Position*. Editorial Diaz de Santos SA.Madrit.
- Esteves, J. y Pérez, M.(2007). *Sistema de indicadores*. México. Editorial ANVIES.
- Flores L. (2016) *Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016*. ” (Tesis para obtener el grado de Magister, Universidad cesar Vallejo lima). Acceso.

García, B. y Martín, L. (2016) *Coaching y liderazgo personal*. España.

Grande, I. y Abascal, E. (2009): *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. Esic Editorial. Madrid

Hernández-Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV.

Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV.

Herrera, P y Elieser, J. (2016). *Gerencia proactiva. Más allá de la visión empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Herrera, J. (2013) *Productivity*. Estados Unidos de América, Palibrio LLC.

Hofman, et. (2017). *Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS*. El trimestre económico, 84(334), 259-306. <https://dx.doi.org/10.20430/ete.v84i334.302>.

Holguín Álvarez, Jhon A.. (2017). *Efectos de conductas proactivas y prosociales en incidentes críticos de escolares limeños*. Propósitos y Representaciones, 5(2), 185-244. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.172>.

Huashuallo, F. (2017). *Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la Empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016*.

Marxwell, J. (2007) *El ABC del liderazgo* 1era edición. Buenos Aires.

Mejía, G. (2016) *Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con las finanzas estrés*. Universidad Autónoma de Guadalajara-Campus Tabasco, Jalisco, México.

Mercado, S. (2002). *Administracion aplicada/Applied Management*. Editorial Limusa.

Moreno, y. (2016). *Efectividad gerencial en la formación de equipos de alto desempeño desde la perspectiva de las organizaciones universitarias*. Red de Investigación Educativa, 8(1), 113-119.

Munch, L.(2013) *liderazgo y direccion: el liderazgo del siglo XXI* 2da edición. Editorial trillas. Mexico.

Ocaña H. (2012) *Dirección Estratégica de los Negocios* 1era ed. Editorial Dunken. Buenos Aires.

Ocampo, M. (2011) *Comunicación empresarial: Plan estratégico como herramienta gerencial y nuevos retos del comunicador en las organizaciones*. 2ª Edición. Bogotá.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2008) *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Primera edición. Ginebra.

Pilco j. (2017) *artículo científico. La informalidad y productividad de las mypes sector calzado en el Distrito de El Porvenir año 2017*.

Robbins S. y Decenzo D.(2002) *fundamentos de administración*. 3era edición editorial person .Mexico.

Rufin R. y Medina C. (2012). *Marketing publico investigación, aplicaciones y estrategias*. 1era ed. Madrid, Editorial ESIC.

Sainz J. (2010) *El plan Estratégico en la práctica*. 3da edición, editorial ESIC .Madrid.

Salim et. (2016) *organizaciones exponenciales*. Editorial. Bubok. España.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Quinta edición. Perú. Editorial Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, H y Reyes C. (2002)” *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú. Editorial Business Support Aneth SRL.
- Sanchez J. (2013). *Métodos de investigación educativa*. España. Editorial Punto rojo libros SL.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, Obtenido de https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf.
- Salessi, et (2017). *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día*. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3) Recuperado en 05 de octubre de 2019, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062017000300006&lng=es&tlng=es.
- Tito, P. y Acuña, P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*. *Gestión en el Tercer Milenio*, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas.
- Yuni, J. (2006) *técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2da ed.)Argentina. Editorial Brujas.
- Vizcarra, A.(2016) *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC*. Lima. 2016. ”(Tesis para obtener el grado de Magister, Universidad cesar Vallejo lima). Acceso.<https://elperuano.pe/noticia-la-gerencia-personas-el-exito-empresarial-63050.aspx><https://gestion.pe/economia/empresas/haciendo-companias-peruanas-competitivas-108146-noticia/>https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621855/VARGAS_BJ.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

Título: La Proactividad Gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p><u>Problema General</u> ¿Cuál es la relación que existe entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p><u>Problemas Específicos</u> ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el logro de los objetivos y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre tomar la iniciativa a los problemas y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p>	<p><u>Objetivo General.</u> Determinar la relación que existe entre la proactividad y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> Determinar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>Determinar la relación que existe entre el logro de los objetivos y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>Determinar la relación que existe entre el tomar la iniciativa de los problemas y la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p>	<p><u>Hipótesis General</u> la proactividad se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p><u>Hipótesis Específicos</u> La capacidad de liderazgo se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>El logro de los objetivos se relaciona con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p> <p>La toma de iniciativa a los problemas se relacionan con la productividad en la empresa de telecomunicación Camed Comunicaciones , distrito San Miguel, 2019?</p>	Variable 1: Proactividad.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Capacidad de liderazgo	Empatía	Del 01 al 06	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (68-90) Medio (43-67) Bajo (18-42)
				Motivación			
				Clima laboral			
			Logro de los objetivos	Trabajo en equipo.	Del 07 al 13		
				Desempeño laboral.			
				Comunicación.			
			Tomar iniciativa	Responsabilidad.	Del 14 al 18		
				Liderazgo.			
				Soluciones.			
			Variable 2: Productividad.				
			Volumen de producción.	Capacidad de producción.	Del 19 al 24	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (71-95) Medio (45-70) Bajo (19-44)
				Metas.			
				Ventas.			
			Eficiencia.	Rentabilidad.	Del 25 al 31		
				Calidad.			
Competitividad.							
Capacidad administrativa.	Recursos humanos	Del 32 al 37					
	Recursos materiales.						
	Recursos financieros.						

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 100 colaboradores.</p> <p>Tamaño de la muestra: 80 colaboradores.</p>	<p>Variable 1: Proactividad.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencias Gráficos estadísticos.</p> <p>Correlacional: Se hicieron cálculos estadísticos para analizar la prueba de las hipótesis en la cual se aplicó Rho de Spearman.</p>
		<p>Variable 2: Productividad.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Sobre Proactividad Y Productividad

Estimado colaborador(a) el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolecta datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted con un aspa(x) el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: siempre.

Dimensión 1: Capacidad de liderazgo.	1	2	3	4	5
1. ¿Cree Ud. que los líderes de su empresa son empáticos?					
2. ¿Cree Ud. que la empatía mejora la productividad?					
3. ¿La empresa tiene programas de formación para mejorar la motivación en la empresa?					
4. ¿Considera Ud. que un colaborador motivado logra mayor eficiencia en la productividad?					
5. ¿Considera usted que el clima laboral contribuye para la productividad?					
6. ¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral fomenta la eficiencia en el colaborador?					
Dimensión 2: Logro de los objetivos.					
7. ¿cree Ud. que la empresa fomenta el trabajo en equipo?					
8. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo permite al colaborador trabajar con mayor efectividad?					
9. ¿Sabe Ud. si la empresa tiene manual de procedimientos de funciones?					
10. ¿Considera Ud. que el manual de funciones mejora el desempeño laboral?					
11. ¿Considera Ud. que el desempeño laboral garantiza la efectividad en los procesos y en la calidad de servicio?					
12. ¿Considera Ud. que la comunicación interna dentro de su área funciona adecuadamente?					

13. ¿Considera Ud. que existe buena comunicación entre los colaboradores y los gerentes?					
Dimensión 3: Tomar la iniciativa.					
14. ¿Cree Ud. que la responsabilidad de los trabajadores permite alcanzar los objetivos organizacionales?					
15. ¿Considera Ud. que la empresa es responsable con sus clientes en atender a sus requerimientos?					
16. ¿Considera Ud. que el liderazgo fomente el logro de los objetivos en la productividad?					
17. ¿Considera Ud. Que la empresa soluciona las dificultades proactivamente?					
18. ¿Considera Ud. que los gerentes tienen la capacidad de solucionar las dificultades de la organización?					
Dimensión 4: Volumen de producción.					
19. ¿considera Ud. que la capacidad de producción es eficiente cuando hay capacidad de liderazgo en la empresa?					
20. ¿Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora el índice de capacidad de producción?					
21. ¿considera Ud. que la capacidad de producción genera mayor rentabilidad en la empresa?					
22. ¿Cree Ud. que la proactividad gerencial interviene en el cumplimiento de las metas en la empresa?					
23. ¿Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora las ventas en la empresa?					
24. ¿Considera Ud. que la capacidad de liderazgo maximiza las ventas?					
Dimensión 5: Eficiencia.					
25. ¿Cree Ud. que la rentabilidad se logra con proactividad gerencial?					
26. ¿Considera Ud. que la proactividad gerencial maximiza la rentabilidad de la empresa?					
27. ¿Sabe Ud. si la empresa tiene implementado el control de calidad?					
28. ¿cree Ud. que l control de calidad mejora la deficiencia en la producción?					

29. ¿Considera Ud. que la calidad ayuda a la empresa a ser más competitiva en el mercado?					
30. ¿Cree Ud. que la empresa es competitiva según su rubro en el mercado?					
31. ¿Considera Ud. que la proactividad mejora la competitividad empresarial?					
Dimensión 6: Capacidad administrativa.					
32. ¿Cree Ud. que la empresa Utiliza correctamente los recursos Humano?					
33. ¿Cree Ud. que la proactividad gerencial es fundamental para la optimización de los recursos humanos de la empresa?					
34. ¿La empresa fomenta el uso responsable de los materiales de la empresa?					
35. ¿Cree Ud. que la empresa maneja adecuadamente los recursos materiales?					
36. ¿Considera Ud. que la gerencia tiene la capacidad para administrar apropiadamente los recursos financieros?					
37. ¿Cree Ud. que el manejo apropiado de los Recursos financieros fomenta al logro de los objetivos de la empresa?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROACTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CAPACIDAD DE LIDERAZGO								
1	Cree Ud. que los líderes de su empresa son empáticos.	/		/		/		
2	Cree Ud. que la empatía mejora la productividad.	/		/		/		
3	La empresa tiene programas de formación para mejorar la motivación en la empresa.	/		/		/		
4	Considera Ud. que un colaborador motivado logra mayor eficiencia en la productividad.	/		/		/		
5	Considera usted que el clima laboral contribuye para la productividad.	/		/		/		
6	Considera Ud. que un adecuado clima laboral fomenta la eficiencia en el colaborador.	/		/		/		
DIMENSIÓN LOGRO DE LOS OBJETIVOS								
7	Cree Ud. que la empresa fomenta el trabajo en equipo.	/		/		/		
8	Considera Ud. que el trabajo en equipo permite al colaborador trabajar con mayor efectividad.	/		/		/		
9	Sabe Ud. si la empresa tiene manual de procedimientos de funciones.	/		/		/		
10	Considera Ud. que el manual de funciones mejora el desempeño laboral.	/		/		/		
11	Considera Ud. que el desempeño laboral garantiza la efectividad en los procesos y en la calidad de servicio.	/		/		/		
12	Considera Ud. que la comunicación interna dentro de su área funciona adecuadamente.	/		/		/		
13	Considera Ud. que existe buena comunicación entre los colaboradores y los gerentes.	/		/		/		
DIMENSIÓN TOMAR LA INICIATIVA								
14	Cree Ud. que la responsabilidad de los trabajadores permite alcanzar los objetivos organizacionales.	/		/		/		
15	Considera Ud. que la empresa es responsable con sus clientes en atender a sus requerimientos.	/		/		/		
16	Considera Ud. que el liderazgo fomenta el logro de los objetivos en la productividad.	/		/		/		
17	Considera Ud. que la empresa soluciona las dificultades proactivamente	/		/		/		
18		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐
 Apellidos y nombres del juez validador: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134
 Especialidad del validador: Temático

07 de Dic. del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIÓN	VOLUMEN DE PRODUCCIÓN	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
1		Considera Ud. que la capacidad de producción es eficiente cuando hay capacidad de liderazgo en la empresa.		✓		✓		✓		
2		Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora el índice de capacidad de producción.		✓		✓		✓		
3		Considera Ud. que la capacidad de producción genera mayor rentabilidad en la empresa		✓		✓		✓		
4		Cree Ud. que la proactividad gerencial interviene en el cumplimiento de las metas en la empresa.		✓		✓		✓		
5		Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora las ventas en la empresa.		✓		✓		✓		
6		Considera Ud. que la capacidad de liderazgo maximiza las ventas.		✓		✓		✓		
		DIMENSIÓN DEFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
7		Cree Ud. que la rentabilidad se logra con proactividad gerencial.		✓		✓		✓		
8		Considera Ud. que la proactividad gerencial maximiza la rentabilidad de la empresa.		✓		✓		✓		
9		Sabe Ud. si la empresa tiene implementado el control de calidad.		✓		✓		✓		
10		Cree Ud. que el control de calidad mejora la deficiencia en la producción.		✓		✓		✓		
11		Considera Ud. que la calidad ayuda a la empresa a ser más competitiva en el mercado.		✓		✓		✓		
12		Cree Ud. que la empresa es competitiva según su rubro en el mercado.		✓		✓		✓		
13		Considera Ud. que la proactividad mejora la competitividad empresarial.		✓		✓		✓		
		DIMENSIÓN CAPACIDAD ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
14		Cree Ud. que la empresa Utiliza correctamente los recursos Humanos.		✓		✓		✓		
15		Cree Ud. que la proactividad gerencial es fundamental para la optimización de los recursos humanos de la empresa.		✓		✓		✓		
16		La empresa fomenta el uso responsable de los materiales de la empresa.		✓		✓		✓		
17		Cree Ud. que la empresa maneja adecuadamente los recursos materiales.		✓		✓		✓		
18		Considera Ud. que la gerencia tiene la capacidad para administrar apropiadamente los recursos financieros.		✓		✓		✓		
19		Cree Ud. que el manejo apropiado de los Recursos. Financieros fomenta al logro de los objetivos de la empresa.		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zavate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134
Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Dic del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROACTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CAPACIDAD DE LIDERAZGO								
1	Cree Ud. que los líderes de su empresa son empáticos.	✓		✓		✓		
2	Cree Ud. que la empatía mejora la productividad.	✓		✓		✓		
3	La empresa tiene programas de formación para mejorar la motivación en la empresa.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que un colaborador motivado logra mayor eficiencia en la productividad.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que el clima laboral contribuye para la productividad.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que un adecuado clima laboral fomenta la eficiencia en el colaborador.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN LOGRO DE LOS OBJETIVOS								
7	Cree Ud. que la empresa fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que el trabajo en equipo permite al colaborador trabajar con mayor efectividad.	✓		✓		✓		
9	Sabe Ud. si la empresa tiene manual de procedimientos de funciones.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el manual de funciones mejora el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que el desempeño laboral garantiza la efectividad en los procesos y en la calidad de servicio.	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la comunicación interna dentro de su área funciona adecuadamente.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que existe buena comunicación entre los colaboradores y los gerentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN TOMAR LA INICIATIVA								
14	Cree Ud. que la responsabilidad de los trabajadores permite alcanzar los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la empresa es responsable con sus clientes en atender a sus requerimientos.	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que el liderazgo fomenta el logro de los objetivos en la productividad.	✓		✓		✓		
17	Considera Ud. Que la empresa soluciona las dificultades proactivamente	✓		✓		✓		
18		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []


Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: Pedro Carlos Chacón DNI: 08478538

Especialidad del validador: Administración, Finanzas, Contabilidad

... de ... del 2012

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN	VOLUMEN DE PRODUCCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera Ud. que la capacidad de producción es eficiente cuando hay capacidad de liderazgo en la empresa.		✓		✓		✓		
2	Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora el índice de capacidad de producción.		✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que la capacidad de producción genera mayor rentabilidad en la empresa		✓		✓		✓		
4	Cree Ud. que la proactividad gerencial interviene en el cumplimiento de las metas en la empresa.		✓		✓		✓		
5	Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora las ventas en la empresa.		✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la capacidad de liderazgo maximiza las ventas.		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DEFICIENCIA			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cree Ud. que la rentabilidad se logra con proactividad gerencial.		✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que la proactividad gerencial maximiza la rentabilidad de la empresa.		✓		✓		✓		
9	Sabe Ud. si la empresa tiene implementado el control de calidad.		✓		✓		✓		
10	Cree Ud. que el control de calidad mejora la eficiencia en la producción.		✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que la calidad ayuda a la empresa a ser más competitiva en el mercado.		✓		✓		✓		
12	Cree Ud. que la empresa es competitiva según su rubro en el mercado.		✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que la proactividad mejora la competitividad empresarial.		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN CAPACIDAD ADMINISTRATIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cree Ud. que la empresa Utiliza correctamente los recursos Humano.		✓		✓		✓		
15	Cree Ud. que la proactividad gerencial es fundamental para la optimización de los recursos humanos de la empresa.		✓		✓		✓		
16	La empresa fomenta el uso responsable de los materiales de la empresa.		✓		✓		✓		
17	Cree Ud. que la empresa maneja adecuadamente los recursos materiales.		✓		✓		✓		
18	Considera Ud. que la gerencia tiene la capacidad para administrar apropiadamente los recursos financieros.		✓		✓		✓		
19	Cree Ud. que el manejo apropiado de los Recursos. Financieros fomenta al logro de los objetivos de la empresa.		✓		✓		✓		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dasan Chacabaz Huacho DNI: 08478538
 Especialidad del validador: Administración, Finanzas, Contabilidad

... de ... del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROACTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CAPACIDAD DE LIDERAZGO								
1	Cree Ud. que los líderes de su empresa son empáticos.	✓		✓		✓		
2	Cree Ud. que la empatía mejora la productividad.	✓		✓		✓		
3	La empresa tiene programas de formación para mejorar la motivación en la empresa.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que un colaborador motivado logra mayor eficiencia en la productividad.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que el clima laboral contribuye para la productividad.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que un adecuado clima laboral fomenta la eficiencia en el colaborador.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN LOGRO DE LOS OBJETIVOS								
7	Cree Ud. que la empresa fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que el trabajo en equipo permite al colaborador trabajar con mayor efectividad.	✓		✓		✓		
9	Sabe Ud. si la empresa tiene manual de procedimientos de funciones.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el manual de funciones mejora el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que el desempeño laboral garantiza la efectividad en los procesos y en la calidad de servicio.	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la comunicación interna dentro de su área funciona adecuadamente.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que existe buena comunicación entre los colaboradores y los gerentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN TOMAR LA INICIATIVA								
14	Cree Ud. que la responsabilidad de los trabajadores permite alcanzar los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la empresa es responsable con sus clientes en atender a sus requerimientos.	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que el liderazgo fomenta el logro de los objetivos en la productividad.	✓		✓		✓		
17	Considera Ud. Que la empresa soluciona las dificultades proactivamente	✓		✓		✓		
18		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: Dr. Carlos Amador Tanya DNI: 02861240

Especialidad del validador: Administrador / Contador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de Diciembre del 20...

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIÓN	VOLUMEN DE PRODUCCIÓN	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera Ud. que la capacidad de producción es eficiente cuando hay capacidad de liderazgo en la empresa.			✓		✓		✓		
2	Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora el índice de capacidad de producción.			✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que la capacidad de producción genera mayor rentabilidad en la empresa			✓		✓		✓		
4	Cree Ud. que la proactividad gerencial interviene en el cumplimiento de las metas en la empresa.			✓		✓		✓		
5	Cree Ud. que la proactividad gerencial mejora las ventas en la empresa.			✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la capacidad de liderazgo maximiza las ventas.			✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN DEFICIENCIA			Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cree Ud. que la rentabilidad se logra con proactividad gerencial.			✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que la proactividad gerencial maximiza la rentabilidad de la empresa.			✓		✓		✓		
10	Sabe Ud. si la empresa tiene implementado el control de calidad.			✓		✓		✓		
11	Cree Ud. que el control de calidad mejora la deficiencia en la producción.			✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la calidad ayuda a la empresa a ser más competitiva en el mercado.			✓		✓		✓		
13	Cree Ud. que la empresa es competitiva según su rubro en el mercado.			✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la proactividad mejora la competitividad empresarial.			✓		✓		✓		
15	DIMENSIÓN CAPACIDAD ADMINISTRATIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cree Ud. que la empresa Utiliza correctamente los recursos Humanos.			✓		✓		✓		
17	Cree Ud. que la proactividad gerencial es fundamental para la optimización de los recursos humanos de la empresa.			✓		✓		✓		
18	La empresa fomenta el uso responsable de los materiales de la empresa.			✓		✓		✓		
19	Cree Ud. que la empresa maneja adecuadamente los recursos materiales.			✓		✓		✓		
20	Considera Ud. que la gerencia tiene la capacidad para administrar apropiadamente los recursos financieros.			✓		✓		✓		
21	Cree Ud. que el manejo apropiado de los Recursos. Financieros fomenta al logro de los objetivos de la empresa.			✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Ds. Carlos Amador Lora DNI: 0801240

Especialidad del validador: Administración y Marketing

14 de Diciembre del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Primera Variable

PRUEBA 01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarGráficosUtilidadesAmpliacionesVentanaAyuda

4 : VAR000194

Visible: 51 de 51 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
1	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
2	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5
3	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
4	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3
6	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5
7	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
8	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4	5	5
9	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3	5	5
12	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
13	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5
14	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
15	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4
16	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3
17	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5
18	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
19	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4	5	5
20	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
22	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3	5	5

1

22

Vista de datosVista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

Tabla 8. Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	18

Segunda Variable

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Editor window. The title bar reads "PRUEBA 01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos". The menu bar includes "Archivo", "Editar", "Ver", "Datos", "Transformar", "Analizar", "Gráficos", "Utilidades", "Ampliaciones", "Ventana", and "Ayuda". The toolbar contains icons for file operations, data manipulation, and visualization. The main window shows a data editor with 51 variables and 22 rows of data. The variables are labeled VAR0019 through VAR0037, followed by PRC. The data is organized into columns, with the first column containing row numbers 1 through 22. The status bar at the bottom indicates "Vista de datos" and "Vista de variables".

	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	VAR0030	VAR0031	VAR0032	VAR0033	VAR0034	VAR0035	VAR0036	VAR0037	PRC
1	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	
3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	
5	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5	
7	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	
8	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	
9	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	
11	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5	
12	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	
14	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	
15	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	
16	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5	
18	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	
19	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	
20	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	19

Las dos variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	37

Anexo 5: Base de datos

N°	VARIABLE 1																	
	DIMENSION:CAPACIDAD DE LIDERAZGO						DIMENSION:LOGRO DE OBJETIVOS							DIMENSION:TOMAR INICIATIVA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E2	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E3	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E4	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E6	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E7	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E8	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E9	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E11	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E12	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E13	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E14	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E15	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E16	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E17	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E18	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E19	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E20	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E22	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E23	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E24	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E25	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E26	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E27	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E28	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E29	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E30	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E31	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E33	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E34	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E35	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E36	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E37	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E38	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E39	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E40	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E41	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E42	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E44	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E45	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E46	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E47	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E48	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E49	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E50	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E51	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E52	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E53	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E54	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E55	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E56	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E57	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E58	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E59	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E60	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E61	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E62	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E63	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E64	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E65	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E66	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E67	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
E68	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5
E69	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E70	5	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	5
E71	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E72	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
E73	4	5	2	5	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E74	2	5	2	5	4	5	3	4	1	5	4	2	3	5	3	4	2	4
E75	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E76	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E77	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3
E78	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
E79	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
E80	3	3	1	5	5	5	1	5	1	3	5	3	1	5	4	5	2	3

N°	VARIABLE 2																		
	DIMENSION:VOLUMEN DE PRODUCCUION						DIMENSION:EFICIENCIA						DIMENSION:CAPACIDAD ADMINISTRATIVA						
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37
E1	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E5	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E7	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E8	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E9	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E11	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E12	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E14	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E15	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E16	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E18	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E19	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E20	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E22	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E23	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E25	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E26	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E27	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E29	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E30	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E31	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E33	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E34	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E35	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E36	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E37	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E38	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E40	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E41	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E42	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E44	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E45	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E46	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E47	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E48	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E49	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E50	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E51	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E52	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E53	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E55	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E56	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E57	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E58	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E59	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E60	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E61	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E62	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E63	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E64	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E66	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E67	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5
E68	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5
E69	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5
E70	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
E71	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
E72	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
E73	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2
E74	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3
E75	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E76	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E77	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
E78	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E79	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
E80	5	4	5	4	4	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5

Anexo 6: Consentimiento informado



ventas@camedcomunicaciones.com (01) 652 7101 / (01) 652 7102
Av. De los Precursores N° 342 Ofic: 9-11 Urb. Las Leyendas – San Miguel – Perú
www.camedcomunicaciones.com

San Miguel, 07 de octubre 2019

Señores

ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CAMPUS LIMA NORTE


Presente-

De mi mayor consideración:

En atención a su solicitud referida a esta organización Camed Comunicaciones SAC, le brindara las facilidades del caso, a fin de que la alumna en Maestría en administración de negocios – Lucia Carmin Vásquez Ruiz, proceda a efectuar su trabajo de investigación: La proactividad Gerencias y la productividad en la empresa de telecomunicaciones distrito San Miguel, 2019. En nuestra empresa ubicada en AV. de los Precursores NRO. 342 INT. 09 URB. Las Leyendas, Lima, San Miguel.

Sin otro en particular y habiendo accedido al pedido a favor de nuestra organización, expreso las muestras de mi especial afecto y consideración.

Atentamente,



MARCIAL D. VEGA AZANA
REPRESENTANTE LEGAL
CAMED COMUNICACIONES S.A.C.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Oscar Guillermo Chicchon Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada **“La Proactividad Gerencial y la Productividad en la Empresa de Telecomunicación Distrito San Miguel, 2019”** del estudiante **Lucia Carmín Vásquez Ruiz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de enero de 2020



Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

DNI: 08478538



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vasquez Ruiz ; Lucia Carmin
D.N.I. : 43842280
Domicilio : Av. Santa Rosa 785 - Collique - Comas
Teléfono : Fijo : Móvil : 949079089
E-mail : LCVasquez385@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Administración de Negocios - MBA.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vasquez Ruiz ; Lucia Carmin

Título de la tesis:

La proactividad Gerencial y la productividad en la
empresa de telecomunicación, distrito San Miguel, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 06 - Marzo 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Lucia Carmin Vasquez Ruiz

INFORME TITULADO:

La proactividad Gerencial y la productividad
en la empresa de telecomunicacion, distrito
San Miguel, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA.

SUSTENTADO EN FECHA: 21- enero 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN